



**AERO CLUB D'ITALIA
IL DIRETTORE GENERALE**

In esecuzione della Ordinanza Presidenziale n. 93 in data 14 dicembre 2023 di recepimento del Contratto Collettivo Integrativo di Ente per il Personale non dirigente dell'Aero Club d'Italia (Ae.C.I.), sottoscritto in data 21 novembre 2023 a seguito dell'accordo intervenuto tra Ae.C.I. e le Organizzazioni Sindacali nazionali di categoria (OO.SS.), con specifico riferimento, tra l'altro, alla parte concernente la "*Disciplina*" delle procedure di selezione per le progressioni economiche del personale all'interno delle aree, di cui all'art. 14 del CCNL 2019 – 2021

EMANA

**AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA
per progressioni economiche all'interno delle aree
n. 2 (due) posti in Area "Assistenti"
n. 8 (otto) posti in Area "Funzionari"**

**Famiglia Professionale di Tipo Amministrativo-Economico-Giuridico
(FP TAEG)**

**CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 – del 9 maggio 2022 – art. 14 -
CCIE Aero Club d'Italia – Anno 2023 – del 21 novembre 2023
Ordinanza Presidenziale Aero Club d'Italia n. 93 del 14 dicembre 2023**

Art. 1
(Procedure di selezione)

Sono indette le procedure di selezione previste dall'art 14 del CCNL 2019 - 2021, come da "*Disciplina*" formulata dal CCI di Ente del 21 novembre 2023, a seguito dell'accordo intervenuto tra Ae.C.I. e le OO.SS., recepito con Ordinanza Presidenziale n. 93 in data 14 dicembre 2023, per le progressioni economiche all'interno delle aree per **n. 2 (due) posti in Area "Assistenti"** e **n. 8 posti in Area "Funzionari"** con decorrenza 1° gennaio 2023 con conseguente attribuzione dei "differenziali stipendiali" nella misura annua lorda, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al vigente CCNL.

Art. 2
(Requisiti per l'accesso alla di selezione)

Alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree possono partecipare i dipendenti già in servizio presso l'Aero Club d'Italia alla data del 1° gennaio 2020, che, a quella data, fossero inquadrati, in relazione alle due distinte procedure selettive di area indette, nelle posizioni economiche poi rispettivamente confluite nell'Area "Assistenti" o nell'Area "Funzionari".

Art. 3

(Presentazione delle domande di ammissione alla selezione: termini e modalità)

Nella domanda, redatta secondo l'allegato schema - All. 1) -, i candidati dovranno dichiarare, sotto la propria responsabilità:

- il cognome, il nome, il luogo e la data di nascita;
- il possesso dei requisiti richiesti;
- il possesso degli eventuali titoli di studio (ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno) come individuati nella succitata "*Disciplina*";

La mancata sottoscrizione della domanda comporta l'esclusione dalla selezione.

Le domande di partecipazione, redatte in carta semplice, dovranno essere indirizzate al Servizio Affari Generali e Personale Ae.C.I., consegnate a mano alla Segreteria Generale per la necessaria registrazione al protocollo della corrispondenza in arrivo dell'Ente, o trasmesse con raccomandata con avviso di ricevimento, improrogabilmente **entro e non oltre le ore 12:00 del giorno 31 gennaio 2024**.

La data di presentazione delle domande consegnate a mano sarà stabilita dal timbro di protocollo in entrata Ae.C.I. apposto sulle domande stesse; per quelle spedite con raccomandata a/r, dal timbro di spedizione.

Non saranno considerate le domande presentate o spedite oltre la scadenza del termine.

Il presente avviso, unitamente a copia della "*Disciplina*" delle procedure di selezione per le progressioni economiche del personale all'interno delle aree, di cui al succitato CCI di Ente, viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Aero Club d'Italia di ciò informato il Personale tramite e-mail.

Art. 4

(Procedura e criteri di valutazione)

La progressione economica all'interno dell'area avverrà a seguito di selezione effettuata dal Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione dell'Ente a garanzia della terzietà del processo come stabilito dal succitato CCI di Ente, il quale, accerterà l'eventuale maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal dipendente nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, ne valuterà l'attività svolta e i risultati conseguiti sulla base delle modalità e dei criteri di valutazione esplicitati nella allegata "*Disciplina*" di cui all'anzidetto CCIE di Ente.

La valutazione positivamente conseguita dal dipendente per almeno tre anni utili, nell'ambito dei processi di valutazione della prestazione resa, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

In conformità con il succitato CCI di Ente del 21 novembre 2023, il Direttore Generale utilizzerà apposite schede di valutazione recanti evidenza della misurazione, con l'attribuzione di pesi ponderali, dei singoli elementi di valutazione e del punteggio complessivo conseguito dal dipendente.

Art. 5

(Graduatoria di merito e graduatoria finale dei vincitori)

Il Direttore Generale, con proprio Atto Dispositivo, sulla base della graduatoria di merito formata secondo l'ordine del punteggio complessivo conseguito dai candidati, determinerà la graduatoria finale, sperando le procedure finalizzate alla nomina dei dipendenti collocati in posizione utile in rapporto ai posti disponibili.

In caso di parità di merito nella graduatoria, che conseguirà all'attribuzione dei punteggi, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

Art. 6
(Validità della graduatoria di merito)

In caso di rinuncia, decadenza o annullamento della nomina di un candidato, il Direttore Generale esperirà le procedure finalizzate alla nomina di altrettanti dipendenti secondo l'ordine della graduatoria e fino all'esaurimento della stessa. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" decorrerà dalla data del 1° gennaio 2023.

La graduatoria, utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione, si esaurisce con la conclusione delle specifiche progressioni economiche del personale all'interno delle aree, oggetto del presente avviso.

Art. 7
(Disposizioni finali)

L'unità competente per l'istruttoria delle domande e l'espletamento degli adempimenti amministrativi correlati è il Servizio Affari Generali e Personale Ae.C.I.

L'Ente garantisce pari opportunità tra donne e uomini nelle progressioni economiche all'interno delle aree nel rispetto della legge 10 aprile 1991, n° 125.

IL DIRETTORE GENERALE
(Gen. Gianpaolo MINISCALCO)



Roma, 16/01/2024

All. 1)

ALL'AERO CLUB D'ITALIA

SEDE

Oggetto: *domanda di partecipazione alla selezione per la progressione economica all'interno*

dell'Area _____ (FP TAEG), - art. 14 CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 – CCIE AeCI del 21 novembre 2023 – OP Ae.C.I. n. 93 del 14 dicembre 2023 - decorrenza 1° gennaio 2023 -.

__l__ sottoscritt _____

nat_a _____ il _____,

dipendente di codesto Ente e già in servizio presso l'Aero Club d'Italia al 1° gennaio 2020,

in Area _____ (ex livello economico _____),

chiede di partecipare alla selezione in oggetto.

A tal fine, dichiara sotto la propria responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/00, consapevole che le dichiarazioni mendaci sono punite ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia e consapevole della decadenza dei benefici conseguiti a seguito di provvedimento adottato in base a dichiarazione rivelatasi, successivamente, mendace,

- ✓ di essere in possesso dei requisiti richiesti dall'avviso per la partecipazione alla selezione di cui all'oggetto, Area _____ (FP TAEG);
- ✓ di essere in possesso del/i seguente/i titolo/i di studio (*ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno*) come individuati nella "Disciplina" di procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle Aree di cui alla CCIE AeCI del 21 novembre 2023 recepita con Ordinanza Presidenziale n. 93 del 14 dicembre 2023:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

__l__ sottoscritt _____

si riserva, comunque, di produrre la relativa documentazione qualora richiesta dal Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia.

Il sottoscritto autorizza, a norma del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali" e ss.mm.ii. (GDPR Regolamento UE 2016/679), l'Aero Club d'Italia alla conservazione, memorizzazione ed utilizzazione, per i fini della presente procedura, dei dati personali contenuti nel presente documento.

firma del dichiarante

Allegata copia del documento di riconoscimento _____.

Luogo e data _____

DISCIPLINA PROCEDURA SELETTIVA
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo- Economico-Giuridico"
(FP-TAEG)

CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 – del 9 maggio 2022 – art. 14 -
CCIE Aero Club d'Italia – Anno 2023 – del 21 novembre 2023

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 -, sottoscritto in data 9 maggio 2022, l'Ente intende realizzare progressioni economiche all'interno delle aree del Personale, limitatamente a quello già in servizio presso l'Aero Club d'Italia al 1° gennaio 2020 - previsione che, quale concreta modalità applicativa delle regole che l'Ente può adottare in materia di attribuzione della progressione economica orizzontale, risulta coerente con gli indirizzi Aran al riguardo -, con decorrenza **1° gennaio 2023**, secondo criteri e procedure predefinite, nel rispetto del principio di selettività direttamente previsto dalla legge, specificatamente, nel numero complessivo di 10 (dieci) progressioni, di cui n. 8 (otto) in Area "Funzionari" e n. 2 (due) in Area "Assistenti", di famiglia professionale di tipo "amministrativo-economico-giuridico" (FP-TAEG).

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo.

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al succitato CCNL e, quindi, nelle misure annue lorde di:

- € 2.250,00 per l'Area dei Funzionari comprensivi anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità, come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo;
- € 1.250,00 per l'Area degli Assistenti comprensivi anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità, come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo.

La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, differenziali pari a n. 5 sia per l'Area dei Funzionari che per l'Area degli Assistenti.

Al momento, non esistono in servizio presso l'Ente dipendenti inquadrati nell'Area degli operatori.

A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della disciplina in argomento fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura, *ai sensi del comma 2 dell’art. 14 del CCNL in argomento*, come **progressione economica all’interno dell’area** ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante **procedura selettiva di area** - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 49 (*Fondo risorse decentrate: costituzione*) destinate a tale finalità -, nel rispetto delle **modalità** e dei **criteri** di seguito specificati.

Al riguardo, si dà atto che il Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - rileva annualmente il rispetto della misura del grado di selettività effettivamente realizzato nelle progressioni economiche orizzontali a valere sul Fondo dell’anno di rilevazione, misura che, in base alle direttive della RGS, alle quali rinvia l’Aran, deve essere inferiore o al massimo uguale al 50% coerentemente con la previsione normativa che le progressioni orizzontali debbano essere attribuite ad una quota non maggioritaria di dipendenti.

A tale proposito, si dà, altresì, atto che, al fine di osservare il principio di “selettività delle progressioni, è fatto divieto di utilizzare in sede di contratto integrativo criteri di rotazione comunque denominati” come espressamente disposto in note applicative dal medesimo Ministero dell’Economia e delle Finanze, alle quali rinvia l’Aran, in tema di progressioni economiche all’interno dell’area.

La progressione, che avviene, quindi, tramite procedura selettiva di area, si avvia con un avviso ai dipendenti, pubblicato sul sito web istituzionale dell’Ente, di ciò informato il personale tramite e-mail, e prosegue con una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, entro il termine indicato nell’avviso, una ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l’attribuzione dei punteggi a cura del Direttore Generale dell’Ente, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione, anche a garanzia della terzietà del processo, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuate le unità che conseguono la progressione economica all’interno delle aree.

Pertanto:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che **negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica**; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene

conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.

Al riguardo, si evidenzia che le ultime progressioni economiche all'interno delle aree sono state realizzate con decorrenza 1° gennaio 2015 e, quindi, ben oltre anche gli eventuali 4 anni a cui il periodo potrebbe essere elevato in sede di contrattazione integrativa.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di **provvedimenti disciplinari** superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;

Al riguardo, si evidenzia che la condizione sopra descritta risulta soddisfatta per tutti i dipendenti dell'Ente.

b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c) in coerenza con le risorse di cui al comma 3 dell'art. 14 in argomento previste per la copertura finanziaria degli stessi;

Al riguardo, sono definiti in complessivi n. 10 (dieci) i “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno 2023, ed in particolare n. 8 (otto) per l'Area dei Funzionari, per complessivi € 18.000,00, e n. 2 (due) per l'Area degli Assistenti, per complessivi € 2.500,00 per risorse complessive all'uopo da destinare pari ad € 20.500,00.

c) non è possibile attribuire più di un “differenziale stipendiale” / dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Al riguardo, la presente contrattazione integrativa garantisce l'osservanza del predetto divieto.

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;

Al riguardo, il CCNL stabilisce che in ogni caso a tale criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;

2) esperienza professionale maturata;

Al riguardo, si stabilisce che l'esperienza professionale maturata dal dipendente, in ragione della maggiore competenza professionale acquisita, dell'attività svolta e dei risultati dallo stesso conseguiti, sarà valutata dal Direttore Generale dell'Ente che si esprimerà assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione il quale, a garanzia della terzietà del processo,

eserciterà attività di vigilanza tesa ad assicurare che la valutazione sia operata con la dovuta cura, obiettività ed imparzialità, ed anche coerentemente con gli indirizzi forniti dall'Aran secondo i quali, con riguardo al criterio della "esperienza professionale maturata", a garanzia dell'osservanza del principio di meritocrazia, è necessario non considerare la mera anzianità di servizio nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici.

Al riguardo, il CCNL stabilisce che in ogni caso a tale criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7** (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*), comma 6, lett. c1), correlati alle **capacità culturali e professionali** acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art 31 (*Destinatari e processi della formazione*);

Al riguardo, viene stabilito di valutare i titoli di studio posseduti dal dipendente come successivamente illustrato.

- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d)** è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*), comma 6, lett. c1);

in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) (esperienza professionale maturata) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

Al riguardo, la presente contrattazione integrativa garantisce con la ponderazione dei criteri, come successivamente illustrati, l'osservanza dei pesi come stabiliti dal CCNL.

- f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni** è possibile attribuire un **punteggio aggiuntivo** complessivamente **non superiore al 3%** della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 (*esperienza professionale maturata*) e 3 (*ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali*) della lettera d).

*Al riguardo, come già sopra evidenziato, si ribadisce che le ultime progressioni economiche all'interno delle aree sono state realizzate con decorrenza **1° gennaio 2015** e, quindi, tutti i dipendenti non hanno conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.*

Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*), comma 6, lett. c1), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

*Al riguardo, si concorda che ai dipendenti che hanno beneficiato delle progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2015 sia attribuito un **punteggio aggiuntivo pari all'1%** dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d) e che a tutti gli altri dipendenti sia invece attribuito un **punteggio aggiuntivo pari al 3%** degli anzidetti punteggi.*

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*), comma 6, lett. c1) possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.

Al riguardo, si stabilisce che, in caso di parità di merito nella graduatoria, che conseguirà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (*Fondo risorse decentrate: costituzione*) **ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo** di cui al comma 2, lett. b).

Al riguardo, pertanto, dal 1° gennaio 2023.

Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 52 (*Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale*), comma 5 del CCNL in argomento.

Il “differenziale stipendiale” di cui al comma 4 dell'art. 52 del predetto CCNL non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui all'art. 14 in argomento (*Progressioni economiche all'interno delle aree*) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Le procedure afferenti alla realizzazione delle progressioni economiche si conformeranno ai principi di imparzialità, pubblicità, trasparenza e pari opportunità.

Si ribadisce che tali progressioni saranno realizzate, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione, mediante selezione da effettuare a seguito di valutazione

finale del Direttore Generale, all'uopo assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione dell'Aero Club d'Italia, anche a garanzia della terzietà del processo, il quale accerterà l'eventuale maggiore competenza professionale acquisita dal dipendente ed il quale valuterà l'attività svolta ed i risultati dallo stesso conseguiti.

La valutazione positivamente conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni, nell'ambito dei processi di valutazione della prestazione resa, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. d) - punto 1) – e lett. e), del vigente CCNL.

A tale scopo, la presente procedura selettiva è rivolta ai soli dipendenti già in servizio presso l'Aero Club d'Italia al **1° gennaio 2020** che, a quella data, fossero inquadrati, in relazione alle due distinte procedure selettive di area in argomento, nelle posizioni economiche poi rispettivamente confluite nell'Area "Assistenti" o nell'Area "Funzionari", preferendo disporre delle valutazioni annuali conseguite dal dipendente come direttamente espresse dalla Direzione Generale dell'Aero Club d'Italia.

Previsione che, quale concreta modalità applicativa delle regole che l'Ente può adottare in materia di attribuzione della progressione economica orizzontale, risulta coerente con gli indirizzi ARAN al riguardo -.

Il Direttore Generale utilizzerà, allo scopo, **le apposite schede di valutazione**, come da **formato allegato**, recanti evidenza della misurazione, con l'attribuzione di pesi ponderali, dei singoli elementi di valutazione sopra illustrati e del punteggio complessivo conseguito dal dipendente.

Al riguardo, le Parti concordano di dettagliare, come di seguito illustrato, il percorso di valutazione, tracciato nel formato della succitata scheda di valutazione.

Per quanto concerne la misurazione media della **prestazione resa dal dipendente nei precedenti tre anni** utili, come derivante dalle schede di valutazione annuali, in osservanza alle previsioni contrattuali, viene stabilito, nel prospetto che segue, il "range" dello score individuale di valutazione, nella previsione della variabilità del punteggio **da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 58 (cinquantotto) punti**:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite

Valutazione Media Individuale	Punteggio
100,00	58,00
da 97,00 a 99,99	55,00
da 94,00 a 96,99	52,00
da 91,00 a 93,99	49,00
da 88,00 a 90,99	46,00
da 85,00 a 87,99	43,00

da 82,00 a 84,99	40,00
da 79,00 a 81,99	37,00
da 76,00 a 78,99	34,00
da 73,00 a 75,99	31,00
da 70,00 a 72,99	28,00
da 60,00 a 69,99	25,00

A coloro che abbiano riportato una media delle ultime tre valutazioni individuali annuali inferiore a 60,00 (sessanta) è attribuito, per la finalità in argomento, il punteggio pari a 0,00 (zero).

Per quanto concerne **l'esperienza professionale maturata** dal dipendente, si stabilisce che la medesima sarà valutata dal **Direttore Generale dell'Ente** che si esprimerà assistito dal **Nucleo Monocratico di Valutazione** il quale, a garanzia della terzietà del processo, eserciterà attività di vigilanza tesa ad assicurare che la valutazione sia operata con la dovuta cura, obiettività ed imparzialità, *ed anche coerentemente con gli indirizzi forniti dall'Aran secondo i quali, con riguardo al criterio della "esperienza professionale maturata", a garanzia dell'osservanza del principio di meritocrazia, è necessario non considerare la mera anzianità di servizio nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici.*

L'Aran ha, infatti, da tempo chiarito (vedasi orientamento applicativo RAL-1013), che "l'esperienza non si identifica con la mera anzianità di servizio, in quanto designa l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore in un determinato numero di anni lavorativi, che, naturalmente, deve essere sempre verificata attraverso il ricorso ad adeguati sistemi di valutazione".

Ne segue che il requisito dell'esperienza professionale non può corrispondere al numero di anni di lavoro del dipendente (cioè a un dato di fatto che emerge dagli atti amministrativi dell'ente), ma all'esito di una valutazione di quanto il lavoratore sia cresciuto professionalmente (cioè ad un giudizio di valore sul suo operato nello specifico ambito professionale).

A tal fine, l'Ente intende valorizzare da un lato l'anzianità acquisita dal dipendente nella misura di n. 1,5 punti per ogni anno intero di permanenza nell'area di appartenenza fino ad un massimo di 24 punti, dall'altro lato attribuire un punteggio, fino ad un massimo di 16 punti, derivante dalla valutazione del Direttore Generale, con il supporto del Nucleo Monocratico di Valutazione, sulla crescita professionale del lavoratore anche in via prospettica per il posto occupato, riguardante la maturazione professionale avuta dal dipendente negli anni di osservazione.

Al riguardo, sono stabiliti, come di seguito illustrato, ai fini della valutazione delle maggiori qualità professionali acquisite dal dipendente, gli elementi ed i relativi pesi ponderali che saranno valutati nella previsione della variabilità del punteggio complessivo **da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 40 (quaranta) punti:**

Esperienza professionale maturata

la valutazione prevede:

- per le progressioni economiche all'interno sia dell'Area degli Assistenti che dell'Area dei

Funzionari:

- l'attribuzione fino ad un **punteggio massimo di 16 (sedici)** a cura del Direttore Generale, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione, per "pesare" il livello di esperienza professionale maturato dal dipendente, in ragione della maggiore competenza professionale acquisita, dell'attività svolta e dei risultati dallo stesso conseguiti, nell'arco temporale di permanenza nell'area di appartenenza, laddove, ad avviso dell'Aran, *"l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e delle capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate per effetto del servizio prestato"*.

A tal fine, pertanto, nell'ambito delle prerogative proprie della dirigenza nell'esercizio del potere datoriale in ambito di gestione del personale e di organizzazione degli uffici, anche in tema di valutazione tesa alla realizzazione delle progressioni economiche, l'anzidetta valutazione del personale sarà effettuata, come anzidetto dal Direttore Generale, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione, nel presupposto rispetto degli obblighi di buona fede e correttezza, sulla base degli elementi di valutazione di seguito illustrati e con il **peso massimo** in punti a ciascuno di essi attribuito ed al loro fianco indicato:

ELEMENTI (E.V.)

PESI/PUNTI-MAX

- | | |
|--|---|
| 1. competenze specifiche e contributi significativi alle attività dell'Ente | 4 |
| 2. attitudini al "problem solving" anche al di là delle responsabilità di base | 4 |
| 3. impegno nel migliorare le proprie competenze attraverso lo studio delle innovazioni normative e regolamentari | 4 |
| 4. accrescimento delle skills professionali orientate al perseguimento degli obiettivi dell'Ente (conoscenze teoriche, abilità pratiche, attitudini comportamentali e relazionali) | 4 |
- l'attribuzione fino ad un **punteggio massimo di 24 (ventiquattro)** per "pesare" anche parzialmente il tempo di permanenza nell'area di appartenenza del servizio prestato dal dipendente effettuata secondo il seguente criterio:

- ✓ **1,5 (unovirgolacinque) punti** per ogni anno intero di permanenza nell'area di appartenenza.

Per quanto concerne gli ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali, si stabilisce quanto segue:

Ulteriori criteri - Capacità culturali e professionali

Titoli di studio (ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno):

saranno considerati solo quelli superiori al diploma di scuola media secondaria di secondo grado per l'Area degli Assistenti ed al diploma di laurea magistrale o equivalente per l'Area dei Funzionari.

Pertanto, per le progressioni economiche all'interno dell'**Area degli Assistenti**, saranno valutati i seguenti titoli di studio con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Diploma di laurea triennale	0,50
Master di primo livello	1,00
Diploma di laurea magistrale o equivalente	1,50
Master di secondo livello/Abilitazione Professionale/Dottorato di Alta Formazione	2,00

Il punteggio attribuito per il master di primo livello assorbe quello previsto per il diploma di laurea triennale; il punteggio attribuito per il diploma di laurea magistrale o equivalente assorbe quello previsto sia per il master di primo livello che per il diploma di laurea triennale; il punteggio attribuito per il master di secondo livello/abilitazione professionale/dottorato di alta formazione assorbe quello previsto sia per la laurea magistrale o equivalente che per il master di primo livello e per il diploma di laurea triennale.

La valutazione dei titoli di studio prevede, comunque, l'attribuzione fino ad **un punteggio massimo complessivo di 2 (due)**.

Per le progressioni economiche all'interno dell'**Area dei Funzionari**, saranno valutati i seguenti titoli di studio con l'attribuzione dei punteggi a lato indicati:

Master di secondo livello	0,50
Abilitazione Professionale	0,50
Dottorato di Alta Formazione	1,00

La valutazione dei titoli di studio prevede, comunque, l'attribuzione fino ad **un punteggio massimo complessivo di 2 (due)**.

Specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito

tale elemento non verrà utilizzato in questo procedimento in quanto la formazione non risulta essere stata garantita a tutti i dipendenti interessati alla selezione per le progressioni economiche in argomento.

Per quanto concerne, altresì, la previsione recata dal comma 2, lett. f, dell'art. 14 del CCNL in argomento, si stabilisce quanto segue:

ai dipendenti che hanno beneficiato delle progressioni economiche all'interno delle aree **con decorrenza 1° gennaio 2015** sarà attribuito un **punteggio aggiuntivo pari all'1% (uno%)** dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 (*esperienza professionale maturata*) e 3 (*ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali*) della lettera d) e che a tutti gli altri dipendenti sarà invece attribuito un **punteggio aggiuntivo pari al 3% (tre%)** degli anzidetti punteggi.

Per quanto concerne la definizione dei criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), dell'art. 14 del CCNL in argomento, come anzidetto, si stabilisce, infine, nel rispetto del principio di non discriminazione, quanto segue:

in caso di parità di merito nella graduatoria, che consegnerà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

Il Direttore Generale, sulla base della graduatoria di merito formata secondo l'ordine del punteggio complessivo conseguito dai candidati, determinerà la graduatoria finale e, con proprio Atto Dispositivo, nominerà i dipendenti, collocati in posizione utile in rapporto ai posti disponibili, vincitori della procedura selettiva.

In caso di parità di merito nella graduatoria, come anzidetto, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

In caso di rinuncia, decadenza o annullamento della nomina di un candidato, il Direttore Generale esperirà le procedure finalizzate alla nomina di altrettanti dipendenti secondo l'ordine della graduatoria e fino all'esaurimento della stessa.

La progressione economica all'interno delle aree decorre dalla data del 1° gennaio 2023.

La graduatoria, utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione, si esaurisce con la conclusione delle specifiche progressioni economiche del personale all'interno delle aree, oggetto della presente procedura selettiva.

L'unità competente per l'istruttoria delle domande e l'espletamento degli adempimenti amministrativi è il Servizio Affari Generali e Personale.

L'Ente garantisce pari opportunità tra donne e uomini nelle progressioni economiche all'interno delle aree nel rispetto della legge 10 aprile 1991, n° 125.

AERO CLUB D'ITALIA				
SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE				
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 21 NOVEMBRE 2023 - ORDINANZA PRESIDENZIALE N. 93 DEL 14 DICEMBRE 2023 -				
COGNOME	NOME	DATA DI NASCITA	AREA - FP	EX LIVELLO ECONOMICO
negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica				
assenti, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto				
(1) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite				
Valutazione anno 2020	Valutazione anno 2021	Valutazione anno 2022	Media	Punteggio massimo 58
(2) Esperienza professionale maturata				
Valutazione del Direttore Generale assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione Elementi di Valutazione come da Disciplina Progressioni Economiche all'interno delle Aree:				Punteggio massimo 16
Elemento 1: _____	Elemento 2: _____	Elemento 3: _____	Elemento 4: _____	
Data di inquadramento nell'Area di appartenenza			1,5 (unovirgolacinque) punti per ogni anno intero di permanenza nell'Area di appartenenza	Punteggio massimo 24
Totale complessivo esperienza professionale maturata				Punteggio massimo 40
(3) Ulteriori criteri - Capacità culturali e professionali				
Titoli di studio				
Diploma di laurea triennale (solo per Area Assistenti)	Master di primo livello (solo per Area Assistenti)	Diploma di laurea magistrale o equivalente (solo per Area Assistenti)	Master di secondo livello - Abilitazione Professionale - Dottorato di Alta Formazione	Punteggio massimo 2
TOTALE parziale				
Il/La dipendente HA/NON HA beneficiato delle progressioni economiche all'interno delle Aree realizzate con decorrenza 1° gennaio 2015 (attribuire il relativo punteggio in base alla scelta operata)				
SI	Campo per operare la scelta	percentuale da applicare solo sul totale dei punteggi relativi ai criteri di cui ai punti 2) e 3)	Punteggio aggiuntivo pari a 1%	
NO	Campo per operare la scelta	percentuale da applicare solo sul totale dei punteggi relativi ai criteri di cui ai punti 2) e 3)	Punteggio aggiuntivo pari a 3%	
TOTALE finale				
In caso di parità di merito nella graduatoria, che consegnerà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano				
Permanenza nel livello economico			anni	
Anzianità di servizio a tempo indeterminato			anni	
Età anagrafica			anni	
Il Nucleo Monocratico di Valutazione Dr. Vincenzo Giannotti			Il Direttore Generale Gen. Gianpaolo Miniscalco	
(Firma)			(Firma)	
Roma, _____				

